



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral de los  
trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la  
Producción del Perú, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

**AUTORA:**

Collazos Yenque, Lilian Azucena (ORCID: 0000-0003-0457-2586)

**ASESOR:**

Dr. Alarcón Llontop, Luis Rolando (ORCID: 0000-0001-9912-1299)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Políticas Públicas

**PIURA – PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria**

A Dios, por ser la luz de nuestras vidas. A mi querido esposo Juan, por su apoyo incondicional en todo momento, y a mi pequeña hija Azucena por ser el motivo por el cual quiero seguir superándome.

### **Agradecimiento**

Al Dr. Luis Rolando por sus sabios consejos en la construcción de esta investigación. Y a mis compañeros de trabajo, por contribuir en la recolección de la información.

## Índice de Contenido

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>20</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización .....</b>	<b>21</b>
<b>3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....</b>	<b>22</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>23</b>
<b>3.5. Procedimientos .....</b>	<b>23</b>
<b>3.6. Métodos de análisis de datos .....</b>	<b>24</b>
<b>3.7. Aspectos éticos .....</b>	<b>24</b>
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>26</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>32</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>35</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>36</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>45</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Población de la Dirección Regional de la Producción de Piura .....	22
<b>Tabla 2.</b> Prueba de normalidad- Shapiro-Wik .....	26
<b>Tabla 3.</b> Correlación entre Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral ..	27
<b>Tabla 4.</b> Correlación entre Programa Presupuestal y el Cumplimiento de Objetivos y Tareas.....	28
<b>Tabla 5.</b> Correlación entre seguimiento y relaciones interpersonales. ....	29
<b>Tabla 6.</b> Correlación entre la variable evaluación independiente y disciplina laboral. ....	30
<b>Tabla 7.</b> Correlación entre incentivo a la gestión y superación laboral.....	31
<b>Tabla 8.</b> Matriz de consistencia.....	46
<b>Tabla 9.</b> Operacionalización de variables .....	48
<b>Tabla 10.</b> Cuestionario A- Presupuesto por Resultados, dirigido a los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura .....	50
<b>Tabla 11.</b> Cuestionario B- Desempeño laboral dirigido a los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura .....	51
<b>Tabla 12.</b> Matriz de datos de la variable independiente Presupuesto por Resultados .....	52
<b>Tabla 13.</b> Resumen de Estadístico de Confiabilidad: Presupuesto por Resultados .....	53
<b>Tabla 14.</b> Matriz de datos de la variable dependiente Desempeño Laboral .....	54
<b>Tabla 15.</b> Resumen de Estadístico de Confiabilidad: Desempeño Laboral .....	55

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1.</b> Fórmula de Diseño de Investigación no experimental, correlacional ....	20
<b>Figura 2.</b> Solicitud de autorización para realizar proyecto de investigación .....	56
<b>Figura 3.</b> Revisión de Cuestionario Presupuesto por Resultados por Experto 1 ..	57
<b>Figura 4.</b> Revisión de Cuestionario Presupuesto por Resultados por Experto 2 ..	58
<b>Figura 5.</b> Revisión de Cuestionario Presupuesto por Resultados por Experto 3 ..	59
<b>Figura 6.</b> Confiabilidad del instrumento Presupuesto por Resultados .....	60
<b>Figura 7.</b> Confiabilidad del Instrumento Desempeño Laboral .....	61
<b>Figura 8.</b> Reporte de índice de similitud es del 20% .....	62

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Presupuesto por Resultados y el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021, utilizando un paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, y descriptivo de tipo correlacional. Se planteó como Hipótesis General: El Presupuesto por Resultados se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú. En ese sentido, se aplicó la encuesta a una muestra de 49 trabajadores de la Dirección Regional de la Producción de Piura, para posteriormente utilizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, donde se obtuvo un P. valor de 0,001 para la variable presupuesto por resultados, y, 0,007 para la variable desempeño laboral. Asimismo, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, obteniendo como principal resultado un coeficiente de correlación de 0.588 entre el Presupuesto por Resultados y el Desempeño Laboral. De esta manera, los resultados se compararon con los antecedentes y aportes teóricos de diferentes autores, concluyendo que existe una correlación positiva y directa entre la variable presupuesto por Resultados y la variable desempeño Laboral, por lo que se aceptó la hipótesis propuesta.

**Palabras clave:** Presupuesto por resultados, desempeño laboral, programa presupuestal, superación laboral.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between the Budget for Results and the Labor Performance of the workers appointed from a Regional Directorate of Production of Peru, 2021, using a positivist paradigm, with a quantitative and descriptive approach of a correlational type. It was raised as a General Hypothesis: The Results Budget is positively related to the Labor Performance of the workers appointed by a Regional Directorate of Production in Peru. In this sense, the survey was applied to a sample of 49 workers from the Regional Directorate of Production of Piura, to later use the Shapiro-Wilk normality test, where a P. value of 0.001 was obtained for the variable budget per results, and, 0.007 for the variable work performance. Likewise, the Spearman Rho statistical test was applied, obtaining as the main result a correlation coefficient of 0.588 between Budgeting for Results and Work Performance. In this way, the results were compared with the antecedents and theoretical contributions of different authors, concluding that there is a positive and direct correlation between the variable budget for Results and the variable Labor performance, for which the proposed hypothesis was accepted.

**Keywords:** Budgeting for results, job performance, budget program, job improvement.



## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años los gobiernos que conforman América Latina reflejan esfuerzos en la implementación de lineamientos estratégicos que mejoren la prestación del servicio al ciudadano a través de la formulación de leyes y normas que efectivicen los programas presupuestales (Kaufmann, Sanginés, & García, 2015). Asimismo, en el ejercicio de la gestión pública, este nuevo instrumento de gestión ha permitido que la asignación de los recursos del Estado se distribuyan de manera eficiente a la población mediante un previo estudio de necesidades realizado por los órganos del Estado (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2018).

Por otro lado, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), determinaron que el desempeño del presupuesto por resultados no supera las expectativas formuladas en el Plan de Gobierno, cuya causa principal está orientada a la profesionalización de las instituciones para gestionar los recursos públicos (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2016).

Asimismo, Rubio y Gutiérrez (2019) indicaron que del 100% del financiamiento de los recursos públicos destinados a los programas presupuestales, el 47.5% sigue la metodología del PPR logrando beneficiar a la población objetivo; mientras que, el 41% del fondo es utilizado para gestionar gastos administrativos. En ese sentido, Filc y Scartascini (2012) señalaron, que la sobreestimación del presupuesto para obtener más ingresos presupuestarios no permite identificar la realidad sobre la necesidad poblacional, generando excesos de recaudación para posteriormente ser devueltos al ejecutivo.

Asimismo, los estudios internacionales han evidenciado que los análisis entre el presupuesto por resultados aprobado y el presupuesto por resultados ejecutado no concuerdan, debido a un déficit en el cumplimiento de metas en las instituciones públicas, cuya causa principal señala la falta de preparación técnica por parte de los servidores para desarrollar las estrategias (Calle & Arbulú, 2020) además, Carrillo (2018) agregó, que el desempeño de las instituciones gubernamentales aumenta en la medida en que los servidores institucionales desarrollen capacidades de liderazgo y motivación a través de la orientación a incentivos.

Asimismo, La Dirección Regional de la Producción Piura, es un área encargada de fomentar la sostenibilidad de las actividades y proyectos que promuevan el desarrollo artesanal, pesquero y acuícola de la región. Sin embargo, surge la preocupación ya que se ha identificado que la ejecución del presupuesto público durante el año 2020 fue del 45% (bienes y servicios). Por otro lado, la Dirección Regional de Producción depende del Gobierno Regional, donde, este presupuesto aprobado anualmente cuenta con una partida presupuestal en el que señalan los gastos establecidos por el personal para ejercer sus funciones eficientemente (Gobierno Regional de Piura [GORE], 2015)

En ese sentido, el desempeño que ejercen los trabajadores nombrados de Dirección Regional de Producción de Piura es deficiente, ya que se ha demostrado, que durante el año 2020 el gasto presupuestal llegó al 67.8%, no obstante, de acuerdo a las funciones estratégicas que establece el PpR, se requiere un trabajo en conjunto para poder lograr los objetivos institucionales (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2020).

En función a la asignación del presupuesto a las entidades gubernamentales y el ejercicio de labores del personal nombrado, nace la pregunta general: ¿Cuál es la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021?

Asimismo, se plantearon las siguientes preguntas específicas: 1) ¿Cuál es la relación entre el Programa Presupuestal y el cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021?; 2) ¿Cuál es la relación entre el Seguimiento y las relaciones interpersonales de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021?; 3) ¿Cuál es la relación entre las Evaluaciones independientes y la disciplina laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021?; 4) ¿Cuál es la relación entre el incentivo a la gestión y la superación laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021?

Los mecanismos que justifican a la presente investigación se basan en los lineamientos teóricos establecidos por el Ministerio de Economía y Finanzas para lograr un correcto desempeño en el presupuesto por resultados, donde a través de los conceptos existentes, permitieron profundizar las teorías estudiadas y de este modo sintetizar las recomendaciones que serían útiles para la institución.

Asimismo, a través de una investigación aplicada, se desarrollaron los procedimientos metodológicos con la finalidad de demostrar la validez y confiabilidad de los instrumentos a utilizar, y de este modo determinar la correlación entre las variables estudiadas.

Por otro lado, a través de una relevancia social, esta investigación busca que los servidores nombrados de la DIREPRO, garanticen incrementar los resultados bajo una población mejor atendida, de acuerdo a los requerimientos estimados dentro de la programación de metas e indicadores.

Del mismo modo, se planteó la siguiente hipótesis general: **Hi**: El Presupuesto por Resultados se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021  
**H0**: El Presupuesto por Resultados no se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

Cuyas Hipótesis Específicas son: **Hi1**: El Programa Presupuestal se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. **H01**: El Programa Presupuestal no se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

**Hi2**: El Seguimiento se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. **H02**: El Seguimiento no se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

**Hi3:** Las Evaluaciones independientes se relacionan positivamente con la disciplina laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. **H03:** Las Evaluaciones independientes no se relacionan positivamente con la disciplina laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

**Hi4:** Los Incentivos a la Gestión se relacionan positivamente con la superación laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. **H04:** Los Incentivos a la Gestión no se relacionan positivamente con la superación laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

El objetivo general de la investigación busca: Determinar la relación entre el Presupuesto por Resultados y el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

Asimismo, los objetivos específicos que plantea la investigación son: 1) Determinar la relación entre el Programa Presupuestal y el cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. 2) Determinar la relación entre el Seguimiento y las relaciones interpersonales de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. 3) Determinar la relación entre las Evaluaciones independientes y la disciplina laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. 4) Determinar la relación entre los Incentivos a la Gestión y la superación laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En el plano internacional se tomó la investigación de la tesista Sánchez (2016) quien desarrolló un análisis respecto al desarrollo de implementación del instrumento Presupuesto por Resultados en América Latina. Para ello, la investigadora formuló dos objetivos específicos: 1. Examinar la implementación del Ppr; y 2. Determinar el cumplimiento de los presupuestos por resultados en base a reportes estadísticos. Al ser una investigación cualitativa la investigadora utilizó un paradigma naturalista, de tipo descriptiva fenomenológica. La unidad de análisis del estudio se desarrolló en la Administración pública de Guatemala, utilizando la técnica de la encuesta y análisis documental sobre una muestra no probabilística de 14 ministerios de Estado. De la aplicación de los instrumentos se obtuvieron los siguientes resultados: 1. La Implementación del PPR en el gobierno de Guatemala inició con la modificación de la Constitución Política en el año 2011, acogiendo estrategias causales que evidencien un real cambio en la sociedad. Para ello, el primer lineamiento establecido en el PPR fue disminuir la desnutrición a través de programas presupuestales en coordinación con el Ministerio de salud. Asimismo, del análisis realizado determinó que el proceso del PPR consta de 4 etapas los cuales son: El diagnóstico, el diseño, la implementación, el seguimiento y evaluación. Con respecto al segundo objetivo determinó que el PPR de Guatemala se compone en 6 dimensiones los cuales son: Estructura base de programas presupuestales, perspectiva, ley de responsabilidad fiscal, evaluación de gasto, incentivos a la gestión y difusión de la información; y en base al análisis documental realizado, discernió respecto a los planes y políticas establecidos en el PPR, dado que existen normas y resoluciones que no sustentan debidamente los recursos públicos, generando duplicidad de funciones y un bajo desempeño en el cumplimiento de los programas. En ese sentido concluye que la implementación del PPR debe sustentar un beneficio para la población, donde los ideales a proponer aterricen a las necesidades sociales. Asimismo, resaltó que la falta de coordinación entre instituciones disminuye el desempeño en la implementación de los presupuestos por resultados.

En el plano nacional, Carranza y Cueva (2019) realizaron una investigación, en función al desempeño laboral y el presupuesto por resultados. Para ello, se identificaron 04 dimensiones dirigidas estrictamente al cumplimiento de metas las cuales son: 1. programa presupuestal, 2. seguimiento al programa presupuestal, 3. la evaluación independiente y 4. el incentivo a la gestión. Los tesisistas, abordaron la metodología de la investigación de tipo correlacional, utilizando como instrumentos los cuestionarios, en la unidad de análisis: Universidad nacional de Huancayo sobre una muestra de 55 trabajadores. Del proceso de la información, se obtuvo los cuadros estadísticos donde el presupuesto por resultados se relaciona de manera directa con el desempeño laboral con un índice de correlación del 0,742; asimismo, 1) la relación entre el programa presupuestal con el desempeño laboral, obtuvo una significancia de 0,494 el cual indica que existe una relación positiva baja. 2) la relación entre el seguimiento y el desempeño laboral, obtuvo un resultado de 0,601, en el cual estos resultados muestran una relación positiva media. 3) la relación entre la evaluación independiente y el desempeño laboral, obtuvo una significancia de 0,566 siendo un resultado positivo medio, 4) la relación entre incentivo a la gestión y desempeño laboral, obtuvo una significancia de 0,354 siendo este resultado positivo bajo. Finalmente concluyó, que las variables PPR y desempeño laboral poseen un índice de correlación positiva media. Asimismo, las dimensiones: programa presupuestal, seguimiento, evaluación Independiente, e incentivo a la gestión, indicaron tener una relación media y baja con respecto a la variable desempeño laboral.

Cisneros (2015) desarrolló su investigación respecto al presupuesto por resultados, cuyo ámbito de aplicación y estudio de este proyecto fue en la Universidad Nacional José María Arguedas. Asimismo, la tesisista refiere que la variable de estudio es: el presupuesto por resultados, para ello, ha tomado en cuenta 02 dimensiones, las cuales son: Programas presupuestales y ejecución del gasto. Asimismo, el método de investigación utilizado para el presente caso define que es de tipo no experimental, descriptivo.

Por otro lado, se basa en un enfoque de trabajo cuantitativo, donde se realizó un análisis documental respecto a la ejecución del presupuesto en los períodos 2012-2014. En ese sentido, para el año 2012 se obtuvo un avance presupuestal del 87.01% a nivel de todo el presupuesto, siendo el 87.07 % ejecutado para proyectos y obras, mientras que el 86.84% para gastos administrativos. Asimismo, se obtuvo, que para el año 2013 la ejecución del presupuesto fue del 95.08%, donde se puede visualizar un incremento en la ejecución de las partidas presupuestales. No obstante, en el año 2014, la ejecución de obras dio un resultado del 99.23%, mientras que las actividades administrativas un 92%, logrando alcanzar un total del 95.77%. Asimismo, para lograr determinar si la institución logró desarrollar el presupuesto aprobado, utilizó un rango de medición en escala de Muy bueno (1.00-0.95), Bueno (0.94-0.90), Regular (0.89-0.85), Deficiente (0.84-0.00). En ese sentido, concluyó, que la ejecución del presupuesto para el año 2012 fue regular al tener un porcentaje de desarrollo del 87%; mientras que, los períodos 2013 y 2014, muestran un desempeño muy bueno del 95.08% y 95.77% respectivamente.

Chunga (2018) buscó comprobar si el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral, cuyo ámbito de aplicación y estudio este proyecto fue en la Municipalidad de Bellavista, para ello desarrolló 05 dimensiones, las cuales fueron: 1. La estructura organizacional. 2. Desarrollo de procesos. 3. Liderazgo. 4. Motivación. 5. Comunicación. El método fue no experimental, correlacional, con un enfoque cuantitativo, donde aplicó la encuesta a una muestra de 40 trabajadores. De los resultados obtenidos, se pudo evidenciar, que las variables poseen un nivel de correlación del 0,87; mientras que, la dimensión estructura organizacional se relaciona con un valor de significancia del 0,789, asimismo, la dimensión procesos organizacionales se relaciona positivamente con un nivel de significancia del 0,919, por otro lado, la dimensión Liderazgo se relaciona positivamente con un nivel de significancia del 0,782, mientras que, la dimensión motivación se correlaciona positivamente con un nivel de significancia del 0,768, y finalmente la dimensión comunicación se relaciona positivamente con un nivel de significancia del 0,722. De los resultados obtenidos pudo concluir que: existe una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral; donde además de ello, las dimensiones de la variable clima organizacional se relacionan positivamente alta con el desempeño laboral.

Por su parte Seminario (2019), planteó su investigación en determinar si las dimensiones del desempeño laboral se relacionan con la variable presupuesto por resultados: 1. cumplimiento de normas; 2. planificación; 3. responsabilidad; 4. calidad del trabajo; y 5. relaciones interpersonales. En ese sentido, la investigadora desarrolló una metodología de paradigma positivista, cuantitativo, de nivel descriptivo y de tipo correlacional. El desarrollo de la investigación tuvo como unidad de análisis la Dirección Regional de la Salud, Piura, donde aplicó la encuesta a una muestra de 90 servidores administrativos. Luego de aplicar los instrumentos, obtuvo una correlación positiva baja de 0,390 entre las variables presupuesto por resultados y desempeño laboral. Con respecto a la correlación de la variable presupuesto por resultados las dimensiones del desempeño laboral (cumplimiento de las normas, planificación, responsabilidad, calidad y relaciones interpersonales) obtuvieron un coeficiente de correlación media con un nivel de significancia del 0,513, donde al ser comparada con el parámetro del SPSS (5%=0,621) rechazó la hipótesis específica positiva, al ser un coeficiente de correlación menor del 0,6. En ese sentido, Seminario concluyó que la relación entre el PPR y desempeño laboral es positiva pero baja, en ese sentido, los resultados no coinciden con los aportes teóricos desarrollados en el marco teórico. Con respecto a la dimensión cumplimiento de normas reconoce que los colaboradores no están desempeñando de manera eficiente sus funciones; la dimensión planificación demuestra que los pasos establecidos en el PPR no se desarrollan conforme a lo planificado, la dimensión responsabilidad de los trabajadores no concuerda con el desempeño del PPR, la dimensión calidad de trabajo no cumple con los parámetros establecido por el PPR y la dimensión relaciones interpersonales no se relaciona con el PPR.



Por otro lado, es menester sustentar teóricamente la investigación, por ello se inició con el recorrido histórico del presupuesto por resultados:

En América Latina, en los años de 1970 las condiciones burocráticas y las disfuncionalidades que existían en el entorno de la gestión pública ralentizaban las operaciones generando procedimientos laborales incongruentes, centralizadas y sobre todo que no respondían a la demanda social del país. En ese sentido, diferentes representantes de los países que conforman América Latina y el Caribe emprendieron una reforma en la década de los 80 con la finalidad sustituir aquellas imperantes circunstancias que no les permitían avanzar, dado que las gestiones del año 1970 habían dejado como consecuencia una economía nacional muy golpeada a causa de la deuda externa; ya que los países solo importaban bienes y productos, más no, desarrollaban una economía local. Sin embargo, en los países desarrollados el modelo burocrático permitió profesionalizar a la administración pública en base al sistema de méritos, el cual consiste en dejar de lado las cuestiones personales y trabajar por un cambio. (García & García, 2010).

Por otro lado, en la década del año 1990, los países como Chile, Brasil, Colombia y México, mediante la reforma desarrollaron herramientas que mejoren la Gestión por resultados (Dussauge, 2015). Sin embargo, las consecuencias del pasado, y aún en los países sub desarrollados, hasta la actualidad, este tipo de situaciones no permiten que el desempeño de las gestiones públicas y políticas se desarrollen en función a lo que establece la metodología, ya que la Gestión por Resultados nace de los países desarrollados con una mejor economía y que ha sabido sobreponerse a diferentes hechos proporcionados por la misma globalización. En ese sentido, a pesar de contar con innumerables instrumentos de gestión, la profesionalización debe marcar un antes y un después en cada reforma realizada. (García & García, 2010).

En Perú, en el año 2002 se creó la Ley Marco de Modernización del Estado, mediante la creación de esta Ley se buscó impulsar la economía del país a través de la formalización de las actividades económicas, en ese sentido hasta el año 2009, cada entidad diseñaba y organizaba sus funciones en función al ROF con la finalidad de mejorar los procesos y simplificar los trámites (Presidencia del Consejo de Ministros, 2012).

Sin embargo, la verdadera reforma en el Perú, se dio en el año 2004, mediante la Ley N° 28411, Ley G. del Sist. Nacional de Presupuesto, el cual tiene como finalidad, asignar de manera eficiente y eficaz los recursos públicos a favor de la población. Asimismo, mediante su ley de creación, el PPR se define como una estrategia en el ámbito público para lograr alcanzar los resultados en un determinado plazo (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2005).

Asimismo, en el año 2006 se creó mediante Ley N° 28939 la Ley del crédito, el cual tuvo como finalidad articular de manera sistemática los planes estratégicos anuales con los sectoriales. Por otro lado, con la finalidad de fortalecer las capacidades de la gestión pública se realizaron modificatorias a la ley de la contraloría en el año 2002, la ley de contrataciones en el año 2004 y la ley de administración financiera en el año 2003 (García & García, 2010).

En ese sentido, uno de los principales desafíos que ha afrontado la reforma del presupuesto tanto en América Latina como en el Perú, han permitido desarrollar las capacidades del personal e implementar los planes estratégicos a fin de sistematizar, articular y mejorar el desempeño en el ejercicio público.

De acuerdo al recorrido histórico, la Dirección Regional de la Producción es un órgano desconcentrado del Gobierno Regional de Piura, el cual depende de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico. Asimismo, la DIREPRO se encuentra regulada mediante su Reglamento de Organización de Funciones aprobado mediante la Ordenanza Regional N° 400-2017/GRP-CR. En ese sentido, la Dirección Regional de Piura, nace a través del Ministerio de la Producción mediante la Ley N° 29271 en el cual establece las regulaciones para promover los recursos que promuevan el desarrollo del país.

Mediante la Ley N° 30057, se aprobó la Ley del Servicio Civil, quien promueve el desempeño en todas las instituciones del Estado, alcanzando mayores niveles de eficiencia en el desarrollo de la Gestión Pública. Para ello, desde el año 2017, al considerarse el Gobierno Regional de Piura como una entidad pública de tipo B conforme a la Ley N° 28411, se modificó el ROF con la finalidad de incluir a trabajadores mediante la Ley Servir para la prestación de un mejor Servicio Civil.

De la misma manera se presenta la teoría general y específica, las cuales fueron establecidas por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) (2006):

**La gestión del presupuesto por resultados:** Se establece en el desarrollo de los instrumentos de la gestión pública, cuyo fin es desempeñar sus funciones de acuerdo a los parámetros de eficiencia y eficacia. Asimismo, la GPR está directamente vinculada a la ejecución del presupuesto, mediante la asignación eficiente de los recursos públicos, donde estos bienes y servicios benefician a la población y contribuya con el mejoramiento de la calidad de vida. (Kaufmann, Sanginés, & García, 2015). Por otro lado, la GPR se enmarca en la planificación de programas presupuestales con el fin de reducir las brechas sociales, ambientales, tecnológicas y de salud, a partir del mejoramiento y articulación de las entidades. En ese sentido, “cada uno de los lineamientos genera un impacto ya sea positivo o negativo en cada institución, por ende, es importante contar con el equipo idóneo para finiquitar los programas presupuestales” (Kaufmann, Sanginés, & García, 2015, pág. 276)

**La teoría de la agencia** se basa en establecer una relación “entre la administración central del gobierno (principal) y las unidades ejecutoras del gasto (agentes)” (Banco Central de Reserva del Perú, 2006, pág. 1),

Sin embargo, al ser una gestión vertical no permite observar los esfuerzos realizados por los agentes respecto al gasto, y en ese sentido, este tipo de sistema no genera incentivos ni promueve la participación de las entidades para ejecutar de manera efectiva los recursos públicos.

**Teoría de la nueva gestión pública,** establece una relación más cercana con el ciudadano quien es el principal beneficiario y cliente del Estado. Asimismo, los organismos gubernamentales son quienes programan los presupuestos de acuerdo a la necesidad de población, tomando en cuenta su cultura y tradiciones a fin de que concuerde lo planeado con lo entregado.

Asimismo, esta teoría permite se realicen un registro fidedigno respecto al gasto programado con el gasto ejecutado (Banco Central de Reserva del Perú, 2006).

Ahora bien, analizaremos teóricamente la variable **Presupuesto por Resultados**, Para el Banco Interamericano de Desarrollo (2008) el PpR es la vinculación de los presupuestos asignados con los resultados entregados a través de informes y evaluaciones de ejecución de los programas públicos.

La Gestión Pública como principal interviniente en la atención a las necesidades de la población, se encuentra entendida como: Estado, el cual es el conjunto de personas dentro de un territorio que comparten los mismos derechos dentro de una sociedad; y el Gobierno, como autoridad elegida por el pueblo para que éste ejecute las necesidades de la población. (Tanaka Flores, 2016)

En ese sentido, el presupuesto público como instrumento de gestión en el ejercicio público, tiene como bien informar sobre los ingresos y gastos ejecutados en un ámbito determinado con la finalidad de analizar el cumplimiento de los planes presupuestales asignados a cada entidad del Estado (Tanaka Flores, 2016).

Para Guzmán y Sanguinés (2014) es la gestión de la metodología y parte teórica basada en resultados, donde se implementan una serie de estrategias y actividades para generar un impacto positivo en la ejecución del presupuesto. Asimismo, añaden que el PpR posee dos aspectos importantes como parte de la eficiencia en la ejecución del presupuesto, así como la eficacia en los resultados, para ello, estableció una cadena de resultados los cuales abarcan (insumo, actividad y producto, como parte de la ejecución), y (efecto e impacto, como parte de los resultados).

Para Huanca (2019, pág. 2) el presupuesto es una estrategia de cambio institucional, el cual integra de manera equitativa las demandas de la población, generando un valor público orientado a mejorar la calidad de vida de la población. Asimismo, agrega que el PpR se basa en la alineación de los lineamientos normativos para vincularlos con los resultados obtenidos.

Para Shack (2016) los PpR son estrategias implementadas por los Gobiernos Regionales y Locales, donde priorizan los proyectos de inversión según la necesidad de la población, asimismo, indica que dichos proyectos deben estar debidamente sustentados con la finalidad de generar la transparencia en la ejecución de los programas presupuestales.

Para García y García (2010) el PpR tiene como finalidad descentralizar resultados mediante la asignación presupuestaria hacia los Gobiernos Regionales, Locales y Universidades, para fortalecer y generar valor a su comunidad. Asimismo, indica que el PpR facilita la competitividad entre instituciones con la finalidad de mejorar el desempeño del presupuesto asignado.

Para Peñaloza, Gutiérrez y Prado (2017) el PPR responde a criterios de diseño, programación e intervención a través de la programación de actividades, donde, la ejecución de los programas se encuentra directamente vinculada a cómo la entidad desempeña sus funciones para entregar los bienes y servicios.

Conceptualizaremos las **dimensiones de la variable Presupuesto por Resultados**, tiene como principios:

*El principio político*, el cual corresponde al poder Legislativo aprobar normativas del presupuesto, y por otro lado al poder Ejecutivo y Judicial ejecutar y fiscalizar las normas. Asimismo, mediante el seguimiento y evaluación, el presupuesto debe ser sustentado de manera explícita con la finalidad de controlar las irregularidades. Igualmente, el presupuesto supone también una estructuración planificada sobre la designación de los recursos que consideren importantes para el bienestar de la población

*El principio contable*, las partidas presupuestales se constituyen por su valor íntegro (Presupuesto bruto), sin descontar los posibles gastos que se pudiesen generar. Tanto la caja como el área de tesorería deben contener una cuenta en común para obedecer el seguimiento del plan contable.

*El principio Económico*, posee como bien mantener el equilibrio presupuestario anual, así como mantener neutralidad y justicia impositiva (Lopez Tapia, 2014). El proceso bajo el cual se sustenta el Presupuesto, y los problemas que se han presentado con respecto a las asignaciones presupuestales, en el año 2007, mediante la Ley N° 28927 se implementó el Presupuesto por Resultados, el cual se creó con la finalidad de mejorar y sistematizar en todas las instancias públicas manejo y el gasto público, y lograr desempeñar eficientemente los recursos asignados (Dirección General de Presupuesto Público, 2011)

De acuerdo a la metodología utilizada por el Ministerio de Economía y Finanzas, el PpR se ha estructurado de la siguiente manera:

*La primera dimensión **los programas presupuestales**, es una unidad que se encuentra constituida en el PpR, donde, a través de la programación y planificación de actividades promoviendo la adquisición de bienes y servicios a favor de la población. Estos programas presupuestales se encuentran orientados al cumplimiento de un resultado específico que consecuentemente favorece al logro de un resultado final, mediante el establecimiento de metas y objetivos en un determinado plazo. Se comprende por:*

Resultado: Es la consecuencia de un proceso estratégico, mediante el cual se utilizaron diversos mecanismos hacia una población objetiva, utilizando instrumentos de causa efecto para determinar el impacto final (García López & García Moreno, 2010).

Producto: Es un bien o servicio que recibe la población a través del programa presupuestal (Shack, 2016).

Acciones comunes: “Son las acciones administrativas que se realizan exclusivamente en el programa presupuestal, donde acciones diferentes que no son directamente vinculadas a los programas no pueden ser denominados gastos administrativos” (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2015, pág. 3)

Proyecto: “Es el conjunto de intervenciones desarrolladas dentro de un límite de tiempo, donde la finalización de la actividad resulta en un producto final” (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2015, pág. 3)

Actividad: Principalmente son una combinación de diligencias realizadas que posteriormente se convierten en bienes y servicios según la categoría de necesidad que se determine.

Indicador: “Son medidas que describen el desarrollo de cada actividad que se encuentre en ejecución, para ello, los indicadores miden la eficacia, eficiencia, calidad y economía” (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2015, pág. 4)

Meta: Es el valor numérico planteado a cada actividad, con la finalidad de alcanzarlo en un determinado período.

*La segunda dimensión seguimiento del desempeño*, “Son las intervenciones realizadas a cada actividad planificada, es decir, se verifica si se está cumpliendo lo proyectado con lo ejecutado a través de los indicadores de desempeño” (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2015, pág. 12). Se encuentra comprendido por:

Seguimiento del desempeño de los Programas Presupuestales: “Se realiza la comparación entre las acciones planificadas con las acciones ejecutadas, determinando si el proceso es efectivo o necesita correcciones para mejorar” (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2015, pág. 13).

Seguimiento de la ejecución financiera y física de los Programas Presupuestales: Las áreas encargadas de poner en marcha los planes presupuestales, mediante el Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF realizan un reporte verás respecto a la ejecución de cada actividad en términos financieros y de producción.

Seguimiento a temas específicos en Presupuesto Público: Son intervenciones del gasto realizado hacia temas específicos, haciendo seguimiento a programas presupuestales referidos a la niñez y adolescencia.

*La tercera dimensión evaluaciones independientes*, Es el análisis sistemático sobre el impacto del programa presupuestal, con la finalidad obtener información confiable y certera para la toma de decisiones respecto al desempeño y evolución de las acciones estratégicas. Se encuentra comprendido por:

Evaluaciones de Diseño y Ejecución Presupuestal (EDEP): Es una herramienta creada para detectar potenciales acciones de mejoras con respecto a la implementación del programa presupuestal.

Evaluaciones de Impacto: Miden la causa efecto de una intervención sobre la realización de los proyectos, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos que han sido beneficiados con los programas presupuestales.

La cuarta dimensión **Incentivos a la gestión**, es un instrumento encargado de promover el crecimiento y desarrollo sostenible de la economía local, transfiriendo recursos por el cumplimiento de metas. Asimismo, promueve el fortalecimiento de las políticas instituciones en los tres niveles de gobierno. Los indicadores son:

Programa de incentivos: Es un programa encargado de promover el desarrollo económico local mediante la transferencia de recursos financieros hacia una determinada institución con el fin de motivar al personal y cumplir las metas en un determinado período.

Convenios de Apoyo Presupuestario: Son acuerdos de carácter técnico, donde, de acuerdo a la necesidad de la intervención buscan mejorar sus procesos en el desempeño del PP.

Finalmente, analizaremos teóricamente la variable **Desempeño Laboral**, Para la OECD (2019) el desempeño laboral es el desarrollo de las competencias humanas donde los servidores de cada institución se adaptan a las exigencias de cada entidad, fortaleciendo sus capacidades con la finalidad de fortalecer la gobernanza y garantizar el desarrollo de una sociedad.

Asimismo, la OCDE (2019) agrega, que las competencias que se comprenden dentro del desempeño laboral están relacionadas con la adaptación al cambio, donde la digitalización y automatización de los trabajos mediante usos tecnológicos ya no son una opción, si no un requerimiento mínimo para que el servidor civil desempeñe sus actividades en función a lo que solicita la institución.

Por otro lado, la OECD (2019) el desempeño laboral es el aprovechamiento de oportunidades que se generan dentro la institución debido a la gestión de incentivo que se presentan dentro de los programas presupuestales. En ese sentido, exhorta, que las regulaciones presentadas por el gobierno para el cumplimiento de metas también deben estar vinculadas a la motivación y superación del trabajador.

Para Osterman (2008) Son las relaciones laborales las que promueven a que el diálogo social fluya constantemente y se generen negociaciones colectivas a favor de la comunidad. Asimismo, las relaciones laborales aseguran que un ambiente laboral sea mucho más ameno y fácil de trabajar, ya que la retroalimentación de la información es fácil de procesar.



Para Chiavento (2015, pág. 10) “Es el actuar de los trabajadores conforme a las funciones encomendadas para lograr cumplir las metas planteadas. También, el desempeño se ve influenciado por el liderazgo que emplea el jefe o encargado del grupo”.

Para Romero y Urdaneta (2009) es el logro de metas y objetivos establecidos por la organización mediante el desempeño eficiente de los trabajadores. Asimismo, agregan que el desempeño laboral también engloba las actitudes de los trabajadores frente al ritmo de trabajo.

Así mismo desarrollaremos las dimensiones de la variable **Desempeño Laboral**, Carranza (2018) las estableció: Cumplimiento de objetivos y tareas, Relaciones interpersonales, Disciplina laboral, Superación laboral.

La primera dimensión **Cumplimiento de objetivos y tareas**, es el conjunto de capacidades de los servidores para realizar las actividades administrativas dentro de un plan de trabajo, con el propósito de cumplir los objetivos y metas organizacionales. Los indicadores que lo comprenden son:

Conocimiento laboral: Es el grado de conocimiento que posee el servidor sobre un tema, mediante el cual desarrolla sus funciones en un puesto de trabajo (Álvarez, Alfonso, & Indacochea, 2018)

Iniciativa: Es un instinto natural de la persona, el cual se manifiesta mediante la voluntad de realizar una actividad, generando un mejor desempeño en las funciones de trabajo (Melgarejo, 2012).

La segunda dimensión son las **relaciones interpersonales**, son las habilidades sociales que un grupo de trabajadores emplea dentro de un grupo de trabajo para relacionarse con las demás personas, demostrando diferentes características positivas para el desempeño funcional de las actividades encomendadas. Los indicadores que lo comprenden son

Trabajo en equipo: Es la relación donde el personal de trabajo interactúa para lograr un determinado objetivo. Todos los trabajadores en conjunto unen esfuerzos para disminuir la carga de trabajo y posibilitar de generar un ambiente de trabajo tranquilo (Quintero, Africano, & Farías, 2008).

Comunicación: Es el grado de retroalimentación respecto a las funciones desempeñadas, donde se emplean diferentes mecanismos para lograr una comunicación efectiva.

Coordinación: Son los patrones de interacción formulados en el interior del trabajo, con la finalidad de realizar las funciones tal y como se han planificado.

*La tercera dimensión es **Disciplina laboral**, es el conjunto de acciones propuestos por la entidad empleadora con la finalidad de acatar las normas disciplinarias y de conducta para asegurar el desempeño laboral. Los indicadores que lo comprenden son:*

Aceptación de reglas: El personal de trabajo se rige a las normativas reglamentarias, tecnológicas y entre otras, según sus funciones y políticas de la empresa.

Puntualidad: Es el desarrollo personal de cada persona dentro de un ámbito de trabajo. La puntualidad se encuentra comprendida tanto al cumplimiento de horarios de trabajo, como a la presentación oportuna de los avances laborales.

Asistencia: Es el conjunto de acciones mediante el cual, el personal se presenta en el momento y a la hora indicada según su programación de trabajo.

*La cuarta dimensión es **Superación laboral**, es el conjunto de acciones que el ser humano desarrolla para alcanzar diferentes propuestas en un determinado tiempo. Asimismo, esta superación de metas conlleva a que el profesional se sienta satisfecho e identificado con las tareas desempeñadas. Los indicadores que lo comprenden son:*

Interés de superarse: Es la capacidad de una persona para tomar decisiones respecto a lo que quiere lograr en un determinado momento. La superación personal está también vinculada a la autoestima y fortaleza psicológica para adaptarse a los cambios.

Responsabilidad: Es el grado de compromiso que una persona asume para realizar una tarea. En ese sentido, está relacionada con la prestación del servicio y la motivación por desempeñar las funciones encomendadas.

Identidad personal: Es el conjunto de características propias de una persona que le permiten diferenciarse de los demás individuos.

### III. METODOLOGÍA

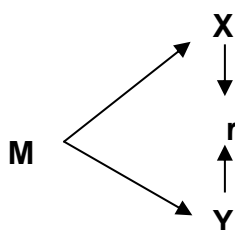
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se sustentó en un **Tipo de investigación aplicada**, en el cual Concytec (2018, pág. 2), señala que, “se encuentra determinada a generar conocimiento científico a través de medios metodológicos, tecnológicos y protocolos para cubrir una necesidad específica”.

Por lo tanto, se guio bajo el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, siguiendo una escala para medir las dimensiones e indicadores de las variables PPR y Desempeño Laboral

Asimismo, el **diseño de la investigación** es de tipo no experimental- transversal, ya que no se manipularán las variables y el recojo de datos se dará en un solo momento. Asimismo, es descriptivo- correlacional porque se asociaron la variable presupuesto por resultados y desempeño laboral (Hernández R, Fernández C, & Baptista L, 2014)

La fórmula a utilizar para la presente investigación es la siguiente:



**Figura 1.** Fórmula de Diseño de Investigación no experimental, correlacional

Dónde:

M: Muestra de trabajadores nombrados de la DIREPRO- Piura

X: Variable Presupuesto por Resultados

Y: Variable Desempeño Laboral

r: Relación de las variables en estudio

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable independiente:** *Presupuesto por Resultados,*

**Definición Conceptual:** Es la vinculación de los presupuestos asignados con los resultados entregados a través de informes y evaluaciones de ejecución de los programas públicos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2008).

**Definición Operacional:** Según la metodología utilizada por el MEF, el Presupuesto por Resultados se encuentra conformado por: Programa presupuestal, seguimiento, Evaluaciones independientes, Incentivo a la gestión.

**Variable dependiente:** *Desempeño Laboral*

**Definición Conceptual:** Es el desarrollo de las competencias humanas donde los servidores de cada institución se adaptan a las exigencias de cada entidad, fortaleciendo sus capacidades con la finalidad de fortalecer la gobernanza y garantizar el desarrollo de una sociedad (Organisation for Economic Cooperation and Development, 2019).

**Definición Operacional:** Se plantearon según la investigación de Carranza y Cueva (2019)

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

**Población**, Se encuentra comprendida por 49 trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 1.**

*Población de la Dirección Regional de la Producción de Piura*

<b>Áreas</b>	<b>N°</b>
Dirección de Seguimiento control y vigilancia-DISECORI	04
Dirección Extracción y Procesamiento Pesquero-DEPP	03
Dirección de Medio Ambiente-DIMA	02
Dirección de Acuicultura-DIACUI	03
Dirección de Industria- DI	04
Dirección de Micro y pequeña empresa y Cooperativa- DMYPES	01
Dirección de Pesca Artesanal-DPA	03
Oficina de Presupuesto, Planificación y Desarrollo-OPPD	04
Oficina de Administración	10
Oficinas Zonales	15
<b>Total</b>	<b>49</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Criterios de inclusión:** se encuentran compuestos por todos los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura.

**Criterios de exclusión:** (sujeto de no estudio) son aquellos trabajadores que se encuentran actualmente contratados por Ley N° 31131, por Locación u otra modalidad de contrato. Asimismo, se han considerado dentro de los criterios de exclusión, aquellos trabajadores nombrados que se encuentran con licencia con o sin goce de haber.

**Muestra**, Al ser una población pequeña, no se necesitará utilizar una fórmula para determinar el número de población a encuestar. En ese sentido se denomina investigación censal porque la investigación se ha delimitado a un grupo específico de personas, en este caso, la población está compuesta por 49 trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como **técnica** para la recolección de datos la **encuesta**, el cual estuvo comprendida por una batería de preguntas formuladas en el cuestionario con alternativas para medir los sujetos estudiados. Asimismo, las encuestas midieron las variables presupuesto por resultados y desempeño laboral, dirigidas a los trabajadores nombrados de la Direpro Piura,

Mediante la técnica de la encuesta, se estructuró el **instrumento cuestionario** en función a las dimensiones e indicadores de las variables presupuesto por resultados y desempeño laboral. Asimismo, el instrumento A, se compuso por 14 reactivos, mientras que, por 13 reactivos se comprendió el Instrumento B. Ambos estuvieron organizados en función a la escala de Likert con una calificación del 5 al 1, donde: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.

### 3.5. Procedimientos

En base a los conceptos que han alimentado el marco teórico se definió la matriz de operacionalización de variables, donde se menciona la variable X: Presupuesto por Resultados, y la Variable Y: Desempeño laboral, con sus respectivas dimensiones e indicadores de estudio, así como la escala de medición con la finalidad de estructurar los instrumentos de recolección de datos.

En ese sentido, se realizaron dos encuestas, las cuales fueron dirigidas a los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura. Por otro lado, al ser una investigación aplicada, ambos instrumentos de recolección de datos han seguido los regímenes de juicio por expertos para la validación y confiabilidad de los instrumentos para finalmente ser aplicados a los sujetos en el tiempo y espacio de determinado.

Asimismo, se coordinó mediante una solicitud al jefe de la Dirección Regional de la Producción de Piura, facilite la autorización para poder emplear las encuestas a los trabajadores nombrados de la Direpro y de este modo recolectar la información que será necesaria para el desarrollo del proyecto.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para la investigación presupuesto por resultados y desempeño laboral, establecida desde el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo y descriptivo, tipo correlacional, siguió el siguiente proceso de análisis de datos.

En primer lugar, se realizaron las pruebas previas respecto a la normalidad de las variables, utilizando la prueba de distribución de Shapiro-Wilk, (con un número total de 49 sujetos) evidenciando una muestra de investigación pequeña, obteniendo un resultado de ,001 para la variable presupuesto por resultados, y, 007 para la variable desempeño laboral, y, al ser un resultado menor al 0,05 se rechazó el supuesto de normalidad ya que, no existe homogeneidad entre ambas variables.

Como segundo escenario, se realizó la generación de datos, los mismos que se obtuvieron de la encuesta. Asimismo, se realizó el proceso de la información en el programa SPSS (de acuerdo a la versión más actual) en función a cada pregunta formulada con la finalidad de obtener tablas de correlación y gráficos estadísticos.

Mediante el proceso de datos en el programa SPSS, se obtuvo las tablas de correlación de Spearman, para posteriormente realizar la tabulación e interpretación de los resultados.

Como tercer punto, el análisis e interpretación de datos, se desarrollaron según los protocolos de estadística correlacional, las tablas y gráficos presentados, cruzando la información respectiva en función a los objetivos establecidos en la presente investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

De acuerdo a los criterios nacionales regulados por el Ministerio de Educación mediante la Ley Universitaria N° 30220, se ha establecido que, para el desarrollo de una investigación científica existen una serie de normas que regulan las acciones para asegurar los principios éticos del investigador.

En ese sentido, la Universidad César Vallejo, ha implementado los siguientes principios de ética, los cuales serán adecuados en función a la necesidad de la investigación:



Principio de Libertad, ya que el tema de investigación “Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021”, ha sido un tema elegido por el propio autor, con la finalidad de obtener información respecto a la gestión pública que al día de hoy se ejerce.

Principio de Justicia, para desarrollar de una mejor manera el proceso de recolección de datos, antes de la aplicación de las encuestas se les dará en un primer momento un mensaje de agradecimiento por su tiempo y honestidad para responder el cuestionario, así como también, se le explicará a cada participante el motivo de la encuesta, recibiendo un trato amable, sin distinción alguna.

Principio de Beneficencia, el desarrollo de la presente investigación permitirá que las recomendaciones realizadas en el presente estudio se deriven a la jefatura de la Dirección Regional de la Producción, con la finalidad de que posteriormente, se implemente estrategias que permitan mejorar el desempeño laboral de todos los trabajadores.

Principio de Autonomía, donde todos los participantes considerados en investigación tienen la capacidad para determinar si participan en el proceso de recolección de datos o no. Para ello, antes de iniciar con el procedimiento, se le preguntará si desea participar, y si su respuesta es positiva, se le entrega el formulario con las preguntas establecidas.

#### IV. RESULTADOS

Luego de haber aplicado los instrumentos de recolección de datos a los 49 trabajadores de la Dirección de la Producción de Piura, se muestran los siguientes resultados:

**Tabla 2.**

*Prueba de normalidad- Shapiro-Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	P_Valor
Presupuesto por resultados	,911	49	,001
Desempeño laboral	,932	49	,007

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la DIREPRO Piura.

#### Apreciaciones

- En la Tabla 2, se verificó la prueba de normalidad para la variable X (Presupuesto por Resultados) y la variable Y (Desempeño Laboral) sobre los 49 sujetos estudiados.
- Mediante la prueba Shapiro-Wilk, sobre la significancia de la prueba correspondiente al Presupuesto por Resultados que resultó P. Valor o significancia bilateral= 0,001 se compara con el parámetro de SPSS ( $1\% > 0,005$ )
- Al obtener los resultados de la comparación inferior al 0,005 se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ : Los puntajes de la variable presupuesto siguen una distribución Normal, y se acepta la Hipótesis alternativa  $H_1$ : Los puntajes de la variable presupuesto no siguen una distribución Normal.
- Por otro lado, respecto a la variable Desempeño Laboral, los resultados de la prueba Shapiro-Wilk, muestran una significancia de P. Valor= 0.007, que es inferior a 0.05 se compara con el parámetro de SPSS ( $1\% > 0,005$ )
- Se rechaza la Hipótesis nula  $H_0$ : Los puntajes de la variable desempeño laboral no siguen una distribución Normal, y se acepta la Hipótesis alternativa  $H_1$ : Los puntajes de la variable presupuesto no siguen una distribución Normal.

### Objetivo General:

Determinar la relación entre el Presupuesto por Resultados y el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021

**Tabla 3.**

*Correlación entre Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Presupuesto por Resultados	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Presupuesto por Resultados	Coefficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la DIREPRO Piura.

Apreciaciones:

- En la Tabla 3, se observa el cálculo de la correlación entre la variable X (Presupuesto por Resultados) y la variable Y (Desempeño Laboral) sobre los 49 participantes encuestados.
- El P valor o significancia (Bilateral) de ambas variables muestra un resultado cero (0), en cual se compara con el parámetro de SPSS (1% =0,01).
- Al obtener en esa comparación menor a 0.01, se rechaza la H<sub>0</sub> en el extremo H<sub>0</sub>: El Presupuesto por Resultados no se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. y se acepta la H<sub>1</sub>: El Presupuesto por Resultados se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.
- Al ser 0,588 el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es positiva media.
- Por lo tanto, se cumple con la H<sub>1</sub>: Existe correlación positiva entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral.

### Objetivo Específico 1:

Determinar la relación entre el Programa Presupuestal y el cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

**Tabla 4.**

*Correlación entre Programa Presupuestal y el Cumplimiento de Objetivos y Tareas*

		Correlaciones		
			Programa presupuestal	Cumplimiento de Objetivos y tareas
Rho de Spearman	Programa presupuestal	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Cumplimiento de Objetivos y tareas	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la DIREPRO Piura.

Apreciaciones:

- En la Tabla 4, se observa el cálculo de la correlación entre la dimensión X (Programa presupuestal) y la dimensión Y (Cumplimiento de objetivos y tareas) sobre los 49 participantes encuestados.
- El P valor o significancia (Bilateral) de ambas variables muestra un resultado cero (0), en cual se compara con el parámetro de SPSS (1% =0,01).
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01, se rechaza la HEN en el extremo  $H_{01}$ : El Programa Presupuestal no se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. y se acepta la HGP  $H_{i1}$ : El Programa Presupuestal se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.
- Al ser 0,494 el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es positiva baja
- Por lo tanto, se cumple con la  $H_i$ : Existe correlación positiva entre el programa presupuestal y el cumplimiento de objetivos y tareas.

## Objetivo Específico 2:

Determinar la relación entre el Seguimiento y las relaciones interpersonales de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

**Tabla 5.**

*Correlación entre seguimiento y relaciones interpersonales.*

		Correlaciones		
			Seguimiento	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Seguimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,341*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	49	49
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,341*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	49	49

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la DIREPRO Piura.

Apreciaciones:

- En la Tabla 5, se observa el cálculo de la correlación entre la dimensión X (Seguimiento) y la dimensión Y (Relaciones interpersonales) sobre los 49 participantes encuestados.
- El P valor o significancia (Bilateral) de ambas variables muestra un resultado cero (0), en cual se compara con el parámetro de SPSS (1% =0,01).
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01, se rechaza la HEN en el extremo  $H_{01}$ : El Seguimiento no se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. y se acepta la HGP  $H_{i1}$ : El Seguimiento se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.
- Al ser 0,341 el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es positiva baja
- Por lo tanto, se cumple con la  $H_{i2}$ : Existe correlación positiva entre el seguimiento y las relaciones interpersonales.

### Objetivo Específico 3:

Determinar la relación entre las Evaluaciones independientes y la disciplina laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

**Tabla 6.**

*Correlación entre la variable evaluación independiente y disciplina laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			Evaluación Independiente	Disciplina Laboral
Rho de Spearman	Evaluación Independiente	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	49	49
	Disciplina Laboral	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	49	49

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la DIREPRO Piura.

Apreciaciones:

- En la Tabla 6, se observa el cálculo de la correlación entre la dimensión X (Evaluación independiente) y la dimensión Y (Disciplina Laboral) sobre los 49 participantes encuestados.
- El P valor o significancia (Bilateral) de ambas variables muestra un resultado cero (0), en cual se compara con el parámetro de SPSS (1% =0,01).
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01, se rechaza la HEN en el extremo  $H_{01}$ : Las Evaluaciones independientes no se relacionan positivamente con la disciplina laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. y se acepta la HGP  $H_{i1}$ : Las Evaluaciones independientes se relacionan positivamente con la disciplina laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.
- Al ser 0,478 el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es positiva baja
- Por lo tanto, se cumple con la  $H_{i3}$ : Existe correlación positiva entre la evaluación independiente y la disciplina laboral.

#### Objetivo Específico 4:

Determinar la relación entre los Incentivos a la Gestión y la superación laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

#### **Tabla 7.**

*Correlación entre incentivo a la gestión y superación laboral.*

		<b>Correlaciones</b>		
			Incentivo a la Gestión	Superación Laboral
Rho de Spearman	Incentivo a la Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,275
		Sig. (bilateral)	.	,055
		N	49	49
	Superación Laboral	Coefficiente de correlación	,275	1,000
		Sig. (bilateral)	,055	.
		N	49	49

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la DIREPRO Piura.

Apreciaciones:

- En la Tabla 7, se observa el cálculo de la correlación entre la dimensión X (Incentivo a la gestión) y la dimensión Y (Superación laboral) sobre los 49 participantes encuestados.
- El P valor o significancia (Bilateral) de ambas variables muestra un resultado cero (0), en cual se compara con el parámetro de SPSS (1% =0,01).
- Al obtener en esa comparación menos a 0.01, se rechaza la HEN en el extremo  $H_{01}$ : Los Incentivos a la Gestión no se relacionan positivamente con la superación laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. y se acepta la HGP  $H_{i1}$ : Los Incentivos a la Gestión se relacionan positivamente con la superación laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.
- Al ser 0,275 el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es positiva baja
- Por lo tanto, se cumple con la  $H_{i3}$ : Existe correlación positiva entre el incentivo a la gestión y la superación laboral.

## V. DISCUSIÓN

En la Tabla N° 04, se aprecia el procesamiento de la información respecto al *objetivo general*; cuyas variables en estudio (presupuesto por resultados y desempeño laboral), demostraron sobre los sujetos estudiados una significancia bilateral del 0,588, lo que comparado con el parámetro del 1%=0,001, llevó a rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis general alternativa positiva HGP Hi: El Presupuesto por Resultados se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. Asimismo, al ser una investigación cuantitativa correlacional, se contrastaron con los resultados de Carranza y Cueva (2019) en su investigación realizada en Perú, donde el nivel de correlación entre ambas variables fue de niveles medios con una significancia del 0,742, lo que coincidió con la OECD (2019) quien señala, que el desempeño laboral es el desarrollo de las competencias humanas, donde los servidores de cada institución se adaptan a las exigencias de cada entidad, fortaleciendo sus capacidades para garantizar la gobernanza. De este modo, aunque el resultado obtenido entre las correlaciones estudiadas es bajo, miden cómo está relacionado el desempeño entre el personal nombrado y el presupuesto por resultados.

En la Tabla 5, se aprecia el procesamiento de la información respecto al *objetivo específico 1*, cuyas dimensiones en estudio (programa presupuestal y cumplimiento de objetivos y tareas), demostraron sobre los sujetos estudiados una significancia bilateral del 0,494, lo que comparado con el parámetro del 1%=0,001, llevó a rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis específica alternativa positiva Hi1: El Programa Presupuestal se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. En ese sentido, el desarrollo y ejecución del programa presupuestal es uno de los principales indicadores de desempeño, lo que al compararlo con la metodología cuantitativa de Cisneros (2015) determinó, que los programas presupuestales muestran un buen desempeño siempre que se establezcan en función a los criterios establecidos por el MEF, y que además, las acciones vinculadas a la administración pública logran efectivizar las herramientas de gestión (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2020).



En ese sentido, las calificaciones sobre la ejecución del gasto presupuestal se determinan en el cumplimiento de objetivos y tareas del personal nombrado.

En la Tabla 6, se aprecia el procesamiento de la información respecto *objetivo específico 2*, cuyas dimensiones en estudio (seguimiento y relaciones interpersonales), demostraron sobre los sujetos estudiados una significancia bilateral del 0,341, lo que comparado con el parámetro del 1%=0,001, llevó a rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis específica alternativa positiva Hi2: El Seguimiento se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. Estos resultados se compararon con el estudio correlacional de Seminario (2019) quien desarrolló su investigación en la Dirección de salud de Piura obteniendo una correlación positiva media del 0,513 entre las relaciones interpersonales y el PPR, y, en base a ello, las relaciones interpersonales son las habilidades sociales que un grupo de trabajadores emplea dentro de un grupo de trabajo para relacionarse con las demás personas, demostrando diferentes características positivas para lograr un desempeño funcional de las actividades encomendadas (Quintero, Africano, & Farías, 2008). De este modo, es importante resaltar que las investigaciones correlacionales logran determinar si ambas dimensiones en estudio están desempeñando una función en el ejercicio público, por lo que, al ser un resultado bajo, es importante mantener las relaciones interpersonales para mantener la competitividad y el trabajo en equipo.

En la Tabla 7, se aprecia el procesamiento de información respecto al *objetivo específico 3*, cuyas dimensiones en estudio: evaluaciones independientes y disciplina laboral demostraron sobre los sujetos estudiados una significancia bilateral del 0,478, lo que comparado con el parámetro del 1%=0,001, llevó a rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis específica alternativa positiva Hi3: Las Evaluaciones independientes se relacionan positivamente con la disciplina laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

Al comparar los resultados con la investigación cualitativa de Sánchez (2016), se determinó, que las evaluaciones independientes son importantes para fijar las falencias en el proceso de ejecución de los presupuestos con el propósito de entregar un bien o servicio que beneficie a la población. En ese sentido, el MEF define, que la evaluación independiente es el análisis sistemático sobre el impacto del programa presupuestal, con la finalidad obtener información confiable y certera para la toma de decisiones respecto al desempeño y evolución de las acciones estratégicas (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2015). De este modo, al comparar dichos aportes, podemos concluir que la disciplina laboral dista respecto a las acciones de las Evaluaciones en un índice bajo.

En la Tabla 8, se aprecia el procesamiento de la información respecto al objetivo específico 4, cuyas dimensiones en estudio incentivo a la gestión y superación laboral, demostraron sobre los sujetos estudiados una significancia bilateral del 0,275, lo que comparado con el parámetro del  $1\%=0,001$ , llevó a rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis específica alternativa positiva  $H_{i4}$ : Los Incentivos a la Gestión se relacionan positivamente con la superación laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. Estos resultados se compararon con la investigación correlacional de Chunga (2018) quien, en su investigación desarrollada en la ciudad de Piura, obtuvo una correlación alta del 0,768 en función a la motivación (como parte de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral). Asimismo, respecto al presupuesto por resultados, el PI está orientado a fortalecer las políticas gubernamentales a través de la motivación (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2015). En ese sentido, la correlación entre ambas dimensiones permitió determinar que, si bien el personal de la DIREPRO cuenta con un contrato laboral permanente, es importante que se sienta motivado respecto al programa de incentivos.

## VI. CONCLUSIONES

Después de haber expuesto y analizado los resultados, se lograron a las siguientes conclusiones:

1. La relación existente entre el Presupuesto por resultados y el desempeño laboral, respecto a los 49 sujetos participantes de la Dirección Regional de la Producción de Piura (año 2021), determinó una correlación positiva media entre las variables estudiadas. Por lo que esto se debería a la falta de capacidad por parte del personal nombrado para realizar sus funciones conforme al presupuesto estimado.
2. La correlación entre el programa presupuestal y el cumplimiento de objetivos y tareas, sobre los 49 participantes de la encuesta, determinó un P. Valor positivo bajo entre las dimensiones estudiadas, por lo que esto se debería a la falta de orientación en los objetivos para poder desarrollar el presupuesto formulado.
3. La correlación entre el seguimiento y las relaciones interpersonales, sobre los 49 sujetos estudiados, determinó un nivel de significancia positivo, pero bajo entre las dimensiones investigadas, y esto se debe principalmente a la falta de involucramiento por parte del personal nombrado sobre las acciones de seguimiento que se les realizan a los programas presupuestales.
4. La correlación entre las Evaluaciones independientes y la disciplina laboral, sobre los 49 sujetos encuestados, determinó una relación positiva pero baja respecto a las dimensiones estudiadas, cuya principal causa está vinculada a la falta de compromiso por parte de los servidores nombrados para desempeñar sus funciones según el cronograma establecido.
5. La correlación entre Incentivos gestión y superación laboral, sobre los 49 participantes estudiados, determinó una relación positiva pero baja respecto a las dimensiones estudiadas, por lo que esto se debería a la falta de motivación por parte del personal nombrado para cumplir con las metas planteadas.

## VII. RECOMENDACIONES

Habiendo finalizado el presente trabajo de investigación y luego de haber formulado las conclusiones de acuerdo al análisis realizado, me permito dar las siguientes recomendaciones:

1. La finalidad del presupuesto por resultados es ofrecer bienes y servicios que beneficien a la población a través del compromiso institucional; entonces, al existir una relación positiva media entre el Presupuesto por resultados y el Desempeño laboral, se le recomienda al jefe de la Dirección Regional de la Producción de Piura, evaluar el proceso de ejecución de los proyectos formulados a fin de garantizar una mejor calidad de vida a los ciudadanos, a través del fortalecimiento de las capacidades técnicas relacionadas al desempeño laboral del personal nombrado.
2. Los resultados han demostrado que el programa presupuestal se relaciona con los objetivos y tareas; sin embargo, al ser una relación baja entre ambas dimensiones, se recomienda al jefe de la Dirección Regional de la Producción, evaluar cuáles son los procedimientos que no permiten cumplir con los objetivos institucionales y tareas planteados; ya que, según lo señalado por el MEF, el desarrollo del programa presupuestal va a depender singularmente del equipo con quien se está trabajando.
3. Respecto al seguimiento alcanzado, es preciso señalar que las relaciones interpersonales son importantes para desempeñar las funciones establecidas por la organización. Y, en esta ocasión se ha podido determinar que las relaciones interpersonales en función al seguimiento, poseen una relación baja, por lo que se recomienda al jefe de la Dirección Regional de la Producción de Piura tener más presencia en el desempeño de las funciones organizacionales.

4. Las evaluaciones independientes son herramientas que permiten identificar el impacto en la ejecución del presupuesto por resultados, por lo que al relacionarla con la disciplina laboral, se obtuvo una relación positiva baja entre ambas dimensiones, lo cual indica que los mecanismos utilizados no están brindando una información confiable. En ese sentido se le recomienda al jefe de la Dirección Regional de la Producción seguir los procedimientos realizados y determinar cuáles son aquellas cuestiones imperativas que no permiten mostrar una información real.
  
5. Finalmente, el programa de incentivos es una de las herramientas que permite obtener más recursos financieros a las instituciones gubernamentales, pero al relacionarlo con la disciplina laboral, se pudo obtener que dichos recursos están siendo devueltos al ejecutivo ya que no se logra cumplir con más del 80% del presupuesto asignado. En ese sentido, al haber una relación positiva baja, se recomienda al jefe de la Dirección Regional de la Producción, establecer nuevas metas en los programas presupuestales, así como también implementar proyectos para fomentar la productividad en los sectores de acuicultura.

## REFERENCIAS

- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didasc @lia:D&E*, 9(2), 1-12.
- Atipay, Innovación para la gestión, Salhuana, R., Luna, A., & Cordero, L. (2021). *Presupuesto por resultados para el desarrollo infantil temprano: El caso de Perú*. Obtenido de <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2021/02/Presupuesto-por-resultados-para-el-desarrollo-infantil-temprano-el-caso-de-Peru-2.pdf>
- Banco Central de Reserva del Perú. (2006). *Presupuesto por resultados para impulsar la calidad del gasto público*. Obtenido de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2006/setiembre/ri-setiembre-2006-recuadro-7.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2008). *Presupuesto por resultados*. Obtenido de [https://www.coplac-prd.org/images/stories/Publicaciones/Presupuesto/Presupuesto\\_basado\\_en\\_resultados\\_CD.pdf](https://www.coplac-prd.org/images/stories/Publicaciones/Presupuesto/Presupuesto_basado_en_resultados_CD.pdf)
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2008). *Presupuesto por resultados*. Obtenido de [https://www.coplac-prd.org/images/stories/Publicaciones/Presupuesto/Presupuesto\\_basado\\_en\\_resultados\\_CD.pdf](https://www.coplac-prd.org/images/stories/Publicaciones/Presupuesto/Presupuesto_basado_en_resultados_CD.pdf)
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral en el hotel las Vegas de la ciudad de Jaén. *Pakamuros*, 9(1), 92-101. doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de Desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/56111/S05900\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/56111/S05900_es.pdf)

- Calle, L., & Arbulú, C. (2020). Descentraización en la asignación presupuestal para el cierre de brechas sociales en el Perú. *Revista Científica Pakamuros*, 8(2), 25-36. doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v8i2.125>
- Carillo, V. (2018). Presupuesto público basado en desempeño: Desafíos para su implantación. *Detabes IESA*, 13(3), 26-31.
- Carranza, L., & Cueva, L. (2019). *El Presupuesto por Resultados y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Univeridad Nacional de Huancavelica, año 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Obtenido de [http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2935/TESIS-2019-ADMINISTRACI%  
c3%93N-CARRANZA%20ALVAREZ%20Y%20CUEVA%20PE%  
c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2935/TESIS-2019-ADMINISTRACI%c3%93N-CARRANZA%20ALVAREZ%20Y%20CUEVA%20PE%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga, Central y Bajo. *Ciencia Latina*, 4(2), 684-703. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Chiavenato Idalberto. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chunga Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión- Sechura-2018* (Tesis maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga\\_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cisneros, M. (2015). *El presupuesto por resultados en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas en el período 2012-2014* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas.

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y Registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica- Reglamento RENACYT*. Lima.
- Dirección General de Presupuesto Público. (2011). *El Sistema Nacional de Presupuesto*. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/capacita/guia\\_sistema\\_nacional\\_presupuesto.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/guia_sistema_nacional_presupuesto.pdf)
- Dussauge, M. (2015). Los orígenes de la gestión por resultados en Chile y México: ¿Imposición, copia o aprendizaje transnacional? *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, 4(2), 89-110.
- Filc, G., & Scartascini, C. (2012). *El presupuesto por resultados en América Latina. Condiciones para su implantación y desarrollo*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-presupuesto-por-resultados-en-Am%C3%A9rica-Latina-Condiciones-para-su-implantaci%C3%B3n-y-desarrollo.pdf>
- García, A., & Bocanegra, V. (2019). *Presupuesto por resultados 066 - formación universitaria de pregrado y su relación con la ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de San Martín, año 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- García, R., & García, M. (2010). *La gestión para resultados en el desarrollo. Avances y desafíos en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-gesti%C3%B3n-para-resultados-en-el-desarrollo-Avances-y-desaf%C3%ADos-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Gobierno Regional de Piura [GORE]. (2015). *Resolución Directoral Regional N° 022-2015/Gobierno Regional Piura-DRP-DR*. Obtenido de [http://direpro.regionpiura.gob.pe/documentos/resoluciones/res022\\_2015.pdf](http://direpro.regionpiura.gob.pe/documentos/resoluciones/res022_2015.pdf)



- Gobierno Regional de Piura. (s.f.). *Breve Reseña Histórica*. Obtenido de <https://www.regionpiura.gob.pe/institucional/resena>
- Hernández R, Fernández C, & Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación Científica* (6 ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Huanca, M. (2019). Gestión del presupuesto por resultados y su influencia en la calidad del gasto público en la municipalidad distrital de Chaglla - Pachitea. *Gaceta Científica*, 5(1), 36-38. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/432/396>
- Kaufmann, J., Sanginés, M., & García, M. (Edits.). (2015). *Construyendo gobiernos efectivos. Logros y retos de la gestión pública para resultados en América Latina y el Caribe*. Washington, D.C: A&S Information Specialists, LLC.
- Lopez Tapia, J. (2014). *Evolución histórica del Presupuesto en el Perú*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/JANETLOPEZTAPIA/evolucion-historica-del-presupuesto-en-el-peru>
- Marcel, M., Guzmán, M., & Sanguinés, M. (2014). *Presupuestos para el desarrollo en América Latina*. New York: Banco Interamericano de Desarrollo. doi:ISBN 978-1-59782-173-5
- Melgarejo, L. (2012). Eficacia del presupuesto por resultados en el marco de la planificación estartégica multianual. *Quipukamayoc, Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 20(38), 65-74.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2005). *Ley N° 28411: Ley general del sistema nacional de presupuesto*. Obtenido de [http://transparencia.mtc.gob.pe/idm\\_docs/normas\\_legales/1\\_0\\_31.pdf](http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/normas_legales/1_0_31.pdf)
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2015). *Definiciones básicas para la ientificaión y diseño de Programas Presupuestales*. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/anexos/Anexo1\\_RD004\\_2012EF5001.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/Anexo1_RD004_2012EF5001.pdf)
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2015). *Guía metodológica para la defnición, seguimiento y uso de indicadores de desempeño de los Programas*

- Presupuestales*. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_public/ppr/guia\\_seg\\_publicacion.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/ppr/guia_seg_publicacion.pdf)
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *¿Qué es el Presupuesto por Resultados (PpR)?* Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=100751&view=article&catid=211&id=2122&lang=es-ES](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100751&view=article&catid=211&id=2122&lang=es-ES)
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). *Consulta de Ejecución del Gasto*. Obtenido de <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx?y=2020&ap=ActProy>
- Nedelkoska, L., & Glenda, Q. (2018). *Automation, skills use and training* (Vol. 202). Paris: OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
- OCDE. (2016). *Panorama de las administraciones públicas América Latina y el Caribe 2017*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Panorama-de-las-Administraciones-P%C3%BAblicas-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf>
- Organisation for Economic Cooperation and Development. (2019). *Employment Outlook 2019: The Future of Work*. París: Educación Superior de Celaya A.C. Obtenido de [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-de-empleo-de-la-ocde-2019\\_bb5fff5a-es](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-de-empleo-de-la-ocde-2019_bb5fff5a-es)
- Organisation for Economic Cooperation and Development. (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor*. España: Fundación Santillana. Obtenido de <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2016). *Panorama de las administraciones públicas América Latina y el Caribe 2017*. París: Éditions OCDE. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Panorama-de-las-Administraciones-P%C3%BAblicas-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf>

las-Administraciones-Públicas-América-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf

Osterman, P. (2008). Improving Job Quality: Policies Aimed at the Demand Side of the Low-Wage Labor Market. *America's Challenge in the Global Economy*, 203-244. Obtenido de [https://research.upjohn.org/up\\_bookchapters/10/](https://research.upjohn.org/up_bookchapters/10/)

Patiño, L. (2017). *Influencia del presupuesto por resultados en la calidad del gasto público del Municipio de Medellín. Caso del sector de la vivienda, en el período 2008-2016* (Tesis de maestría). Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.

Peñaloza, K., Gutiérrez, A., & Prado, M. (2017). Evaluaciones de diseño y ejecución presupuestal, un instrumento del presupuesto por resultados: Algunas experiencias aplicadas en salud. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(3), 521-527. Obtenido de <https://rpmesp.ins.gob.pe/rpmesp/article/view/3074/2822>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2012). *Avances de la reforma y modernización del Estado en el Perú*. Obtenido de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Avances-de-la-Reforma-y-Modernizacion-del-Estado-en-el-Peru.pdf>

Quintero, N., Africano, N., & Farías, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa. *Negotium*, 3(9), 33-51. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>

Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(89), 79-101. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). *Desempeño Laboral y la calidad de servicio de personas administrativo en las Universidades Privadas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3063107.pdf>

Rubio, J., & Gutiérrez, M. (2019). *El presupuesto debe servir para evaluar el desarrollo*. Buenos Aires, Argentina.: Centro de Implementación de Políticas

Públicas para la Equidad y el Crecimiento. Obtenido de <https://www.cippecc.org/textual/el-presupuesto-debe-servir-para-evaluar-el-desarrollo/>

Sánchez, W. (2016). *Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Sanz, A. (2015). *Vinculación Plan Presupuesto en América Latina*. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38940/S1500812\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38940/S1500812_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Seminario, L. (2019). *Presupuesto por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo de la DIRESA Piura, 2018* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.

Shack, N. (2016). Reformas de gasto público y crecimiento económico. El caso de las Asociaciones Público-Privadas en el Perú y la inversión "impulsada". Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39901/S1501197\\_es.pdf?sequence=1](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39901/S1501197_es.pdf?sequence=1)

Tanaka, E. (2016). *influencia del presupuesto por resultados en la Gestión Financiera Presupuestal del Ministerio de Salud* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/860/Tanaka\\_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/860/Tanaka_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vargas, J., & Zavaleta, W. (2020). La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en Gobiernos Locales. *Visión de futuro*, 24(2), 37-59.

## **ANEXOS**

**Tabla 8.**  
*Matriz de consistencia*

Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021			
Formulación del Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables e Indicadores / Pre categorías
			Presupuesto por Resultados Es la vinculación de los presupuestos asignados con los resultados entregados a través de informes y evaluaciones de ejecución de los programas públicos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2008)
			Dimensiones / Pre categorías
			Indicadores / Rasgos
			Escala de medición
<b>Pregunta General:</b> ¿Cuál es la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021?	<b>Hipótesis General:</b> Hi: El Presupuesto por Resultados se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021 H0: El Presupuesto por Resultados no se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.	<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el Presupuesto por Resultados y el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021	Programa presupuestal
			Resultado Producto Acciones comunes Proyecto Actividad indicador meta
<b>Preguntas específicas:</b> 1. ¿Cuál es la relación entre el Programa Presupuestal y el cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021?	<b>Hipótesis Específicas</b> Hi1: El Programa Presupuestal se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021. H01: El Programa Presupuestal no se relaciona positivamente con el cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.	<b>Objetivos Específicos</b> 1. Determinar la relación entre el Programa Presupuestal y el cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.	Seguimiento
			Desempeño Ejecución financiera Social vulnerable Ev. de Diseño y Ejecución Presupuestal (EDEP) Ev. Impacto
			Evaluación independiente
			Incentivo a la gestión
			Programa de incentivos Convenios de financiamiento

2. ¿Cuál es la relación entre el Seguimiento y las relaciones interpersonales de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021?  
**Hi2:** El Seguimiento se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.  
**H02:** El Seguimiento no se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.
3. ¿Cuál es la relación entre las Evaluaciones independientes y la disciplina laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021?  
**Hi3:** Las Evaluaciones independientes se relacionan positivamente con la disciplina laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.  
**H03:** Las Evaluaciones independientes no se relacionan positivamente con la disciplina laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.
4. ¿Cuál es la relación entre el incentivo a la gestión y la superación laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021?  
**Hi4:** Los Incentivos a la Gestión se relacionan positivamente con la superación laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.  
**H04:** Los Incentivos a la Gestión no se relacionan positivamente con la superación laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.
2. Determinar la relación entre el Seguimiento y las relaciones interpersonales de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.
3. Determinar la relación entre las Evaluaciones independientes y la disciplina laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.
4. Determinar la relación entre los Incentivos a la Gestión y la superación laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.

Fuente: (Ministerio de Economía y Finanzas, 2015)

### Variable

#### Desempeño Laboral

Es el desarrollo de las competencias humanas donde los servidores de cada institución se adaptan a las exigencias de cada entidad, fortaleciendo sus capacidades con la finalidad de fortalecer la gobernanza y garantizar el desarrollo de una sociedad (Organisation for Economic Cooperation and Development, 2019)

Dimensiones / Pre categorías	Indicadores / Rasgos	Escala de medición
Cumplimiento de objetivos y tareas	Conocimiento laboral	Ordinal
	Iniciativa laboral	
Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	Ordinal
	Comunicación	
	Coordinación	
Disciplina laboral	Aceptación de reglas	Ordinal
	Puntualidad	
	Asistencia	
Superación laboral	Interés de superarse	Ordinal
	Responsabilidad	
	Identidad personal	

Fuente: (Carranza Alvarez & Cueva Peña, 2019)

**Tabla 9.**  
*Operacionalización de variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Técnica /Instrumento
Estrategia de Presupuesto por Resultados	Es la vinculación de los presupuestos asignados con los resultados entregados a través de informes y evaluaciones de ejecución de los programas públicos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2008)	Articulación de cuatro dimensiones cuantitativas que se despliegan en 14 indicadores. Asimismo, se aplicará como técnica de recolección de datos la encuesta, el cual tiene por finalidad brindar información estadística respecto a la variable en estudio.	Programa presupuestal	Resultado	Escala de Likert 1 al 5, donde: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indeciso (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).	Encuesta
				Producto		
				Acciones comunes		
				Proyecto		
				Actividad		
				Indicador		
			Seguimiento	Meta		
				Desempeño		
				Ejecución financiera		
			Evaluaciones independientes	Social vulnerable		
				Ev. De diseño y ejecución presupuestal		
Ev. Impacto						
Incentivo a la gestión	Programa de incentivos					
	Convenios y financiamiento					



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Técnica /Instrumento
Desempeño Laboral	Es el desarrollo de las competencias humanas donde los servidores de cada institución se adaptan a las exigencias de cada entidad, fortaleciendo sus capacidades con la finalidad de fortalecer la gobernanza y garantizar el desarrollo de una sociedad (Organisation for Economic Cooperation and Development, 2019)	Articulación de cuatro dimensiones cuantitativas que se despliegan en 12 indicadores. Asimismo, se aplicará como técnica de recolección de datos la encuesta, el cual tiene por finalidad brindar información estadística respecto a la variable en estudio.	Cumplimiento de objetivos y tareas	Conocimiento laboral	1 al 5, donde: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indeciso (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).	Encuesta
			Relaciones interpersonales	Iniciativa		
				Trabajo en equipo		
				Comunicación		
			Disciplina laboral	Coordinación		
				Aceptación de reglas		
				Puntualidad		
			Superación laboral	Asistencia		
				Interés de superarse		
				Responsabilidad		
				Identidad personal		

Elaboración Propia

Fuente: Base Teórica



**Tabla 10.** Cuestionario A- Presupuesto por Resultados, dirigido a los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura

Cordiales saludos, en esta oportunidad me encuentro realizando una breve encuesta que tiene como objetivo obtener información sobre la percepción de los trabajadores nombrados acerca del Presupuesto por Resultados de la Dirección Regional de la Producción de Piura, por lo que agradeceré, sirva responder de manera correcta y sincera las siguientes interrogantes.

Por favor marcar con una (X) la respuesta que crea conveniente.

EVALUACIÓN DE LA ESCALA								
Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1				
<b>PRESUPUESTO POR RESULTADOS</b>				<b>ESCALA</b>				
<b>DIMENSIONES</b>								
<b>PROGRAMA PRESUPUESTAL</b>				<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
¿Considera usted, que los programas presupuestales que ha implementado la DIREPRO, han contribuido para alcanzar los resultados esperados?								
¿Los bienes y servicios considerados en el programa presupuestal cumplen con las necesidades de la población?								
¿Considera usted, que los gastos administrativos tienen un adecuado control?								
¿Considera usted, que los programas presupuestales del POI son ejecutados eficientemente?								
¿Considera usted, que la DIREPRO logra intervenir en todos los proyectos presupuestados?								
¿Considera usted, que los programas presupuestales siguen los lineamientos establecidos por el MEF?								
¿Los indicadores de desempeño que señalan programas presupuestales, tienen un seguimiento constante, para lograr cumplir con las metas establecidas?								
<b>SEGUIMIENTO</b>				<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
¿Considera usted, que el seguimiento del desempeño de la ejecución presupuestal contribuye a que se alcancen los objetivos propuestos?								
¿Considera usted que, el seguimiento en la ejecución financiera y física de los programas presupuestales es reportada de manera continua a través del SIAF-SP?								
¿Considera usted que, la Direpro ha ejecutado un plan específico para el seguimiento a las poblaciones vulnerables tales como a niños y adolescentes?								
<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>				<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
¿Considera usted que, las evaluaciones de diseño y ejecución presupuestal mejoran el desempeño de una actividad pública concluida?								
¿Considera usted que los resultados proyectados en el programa presupuestal se contrastan con los resultados obtenidos?								
<b>INCENTIVO A LA GESTIÓN</b>				<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
¿Considera que el programa de Incentivos, está orientado a promover el desarrollo de la economía local?								
¿Existe un convenio de apoyo técnico entre la DIREPRO y la Dirección General de Presupuesto Público?								



**Tabla 11.** Cuestionario B- Desempeño laboral dirigido a los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura

Cordiales saludos, en esta oportunidad me encuentro realizando una breve encuesta que tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño laboral y la percepción de los trabajadores nombrados la Dirección Regional de la Producción de Piura, por lo que agradeceré, sirva responder de manera correcta y sincera las siguientes interrogantes. Por favor marcar con una (X) la respuesta que crea conveniente.

**EVALUACIÓN DE LA ESCALA**

Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1				
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIONES</b>				<b>ESCALA</b>				
<b>CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y TAREAS</b>				<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo se encuentran capacitados para implementar los programas presupuestales y cumplir con los objetivos propuestos en el cronograma establecido?								
¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo poseen los conocimientos técnicos necesarios para desarrollar los programas presupuestales?								
¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo utilizan las técnicas y métodos de aplicación de instrumentos de manera adecuada?								
¿Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen iniciativa para desarrollar las actividades propuestas?								
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>				<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo realizan un trabajo en equipo para consolidar el seguimiento del presupuesto por resultados?								
¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo mantienen una buena comunicación, que facilite el entendimiento entre todos sus demás compañeros?								
¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo trabajan de manera coordinada para mejorar los resultados de los programas presupuestales?								
<b>DISCIPLINA LABORAL</b>				<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo desarrollan sus actividades en función a lo que establece el marco normativo?								
¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo presentan puntualmente los avances ejecutados en el programa presupuestal?								
De acuerdo al cumplimiento del plan de trabajo en campo, ¿Considera usted que sus compañeros cumplen con el horario establecido?								
<b>SUPERACIÓN LABORAL</b>				<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
¿Para mejorar su capacidad profesional, Ud., se capacita constantemente de acuerdo al área donde desempeña sus funciones, con la finalidad de superarse profesionalmente?								
¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo realizan sus labores diarias con mucha responsabilidad, con la finalidad de cumplir con los objetivos institucionales y buscar la mejora continua en su desempeño laboral?								
¿Considera usted que sus compañeros de trabajo poseen una identidad personal adecuada para enfrentar cambios constantes en materias normativa, tecnológicas y administrativas?								

**Tabla 12.***Matriz de datos de la variable independiente Presupuesto por Resultados*

SUJETOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
6	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
8	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
14	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3
15	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3
16	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3
17	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3
18	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3
19	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1
20	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1
21	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1
22	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1
23	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
25	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
26	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
27	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
28	2	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2
29	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
30	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
31	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3
32	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
33	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2
34	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2
35	2	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
37	2	1	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2
38	2	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2
39	2	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2
40	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2
41	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
42	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
43	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
44	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
45	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2
46	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2

47	2	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
49	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	5	4

Fuente: Encuesta dirigida a trabajadores nombrados de la DIREPRO Piura.

**Tabla 13.**

*Resumen de Estadístico de Confiabilidad: Presupuesto por Resultados*

Alfa de Cronbach	N° de preguntas
0,926	14

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores nombrados de la DIREPRO-PIURA, 2021

**Tabla 14.***Matriz de datos de la variable dependiente Desempeño Laboral*

SUJETOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
6	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4
7	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
9	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
14	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
15	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
16	3	3	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
18	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
19	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4
20	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4
21	3	4	3	3	2	4	4	4	2	4	5	4	4
22	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
28	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
29	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
33	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
34	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
38	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
39	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
40	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	5	3	3
41	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
44	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
45	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4

47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4

Fuente: Encuesta dirigida a trabajadores nombrados de la DIREPRO Piura.

**Tabla 15.**

*Resumen de Estadístico de Confiabilidad: Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N° de preguntas
0,829	13

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores nombrados de la DIREPRO-PIURA, 2021

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 02 de junio del 2021

**Asunto:** Autorización para realizar proyecto de investigación en la Dirección Regional de la Producción de Piura.

Ing. Gabriel Salazar Vega  
Director Regional de la Producción Piura

Por medio del presente, Yo, Collazos Yengue, Lilian Azucena, con Documento Nacional de Identidad N° 41931060, estudiante de Posgrado con mención en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo- Piura.

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar la autorización para realizar mi proyecto de investigación denominado "Estrategia del Presupuesto por Resultados para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción Piura, del año 2021."

El proyecto será llevado a cabo durante el mes de junio del año 2021 hasta el mes de julio del 2021.

Sin otro particular me despido cordialmente de usted.



Collazos Yengue, Lilian Azucena  
DNI: 41931060

GOBIERNO REGIONAL PIURA	
Dirección Regional de la Producción	
Administración Institucional	
REGISTRO	02-53
01	PIURA

Escaneado con CamScanner

**Figura 2.** Solicitud de autorización para realizar proyecto de investigación



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los Instrumentos "Cuestionario de Presupuesto por Resultados, dirigido a los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura" y "Cuestionario sobre el Desempeño laboral dirigido a los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura", que la Investigadora Lillan Azucena Collazos Yanque usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "El Presupuesto por Resultados para mejorar el Desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura, del año 2021"

Ambos Instrumentos miden, respectivamente, las variables Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral. Los ítems de los Instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o Indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos Instrumentos presentados por la referida Investigadora.

10 de junio de 2021



Mg. Ricardo Martín Zamora Moreno  
Evaluador  
Contador Público – Consultor Independiente  
Especialidad: Gestión Pública – Auditoría y Control Gubernamental

**Figura 3.** Revisión de Cuestionario Presupuesto por Resultados por Experto 1

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los Instrumentos "Cuestionario de Presupuesto por Resultados, dirigido a los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura" y "Cuestionario sobre el Desempeño laboral dirigido a los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura", que la Investigadora Lillan Azucena Collazos Yenque usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "El Presupuesto por Resultados para mejorar el Desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura, del año 2021"

Ambos Instrumentos miden, respectivamente, las variables Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral. Los ítems de los Instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos Instrumentos presentados por la referida Investigadora.

10 de junio de 2021



---

Mg. Maricela Valdiviezo Sandoval  
Evaluador  
Abogada - Consultor Independiente  
Especialidad Evaluación Legal de los Procesos Administrativos

**Figura 4.** Revisión de Cuestionario Presupuesto por Resultados por Experto 2

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los Items de los Instrumentos "Cuestionario de Presupuesto por Resultados, dirigido a los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura" y "Cuestionario sobre el Desempeño laboral dirigido a los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura", que la Investigadora Lillian Azucena Collazos Yanque usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "El Presupuesto por Resultados para mejorar el Desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de la Producción de Piura, del año 2021"

Ambos Instrumentos miden, respectivamente, las variables Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral. Los Items de los Instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o Indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o Importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de Investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos Instrumentos presentados por la referida Investigadora.

10 de junio de 2021



**Mg. Martha Elena García Navarro**  
Evaluador  
Abogada  
Especialidad Tributación Municipal y Administración Gubernamental

**Figura 5.** Revisión de Cuestionario Presupuesto por Resultados por Experto 3

### I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	Collazos Yenque Lilian Azucena
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.
1.3. ESCUELA DE POSGRADO :	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario: Presupuesto por Resultados
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 <del>Kuder Richardson</del> ( )
	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	20-06-2021
1.7. MUESTRA APLICADA :	49

### II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.926</b>
------------------------------------	--------------

### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

<p>Ítems evaluados: 14</p> <p>Ítems eliminados: 0</p> <p>La confiabilidad del instrumento se determinó utilizando el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.926, cae en un rango de confiabilidad muy alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar el presupuesto por resultados</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS



Docente : ~~XXX XXXX~~ Albano Cerna  
Lic. ESTADÍSTICA  
INVEST 506

**Figura 6.** Confiabilidad del instrumento Presupuesto por Resultados

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	-----------------------

1.1. ESTUDIANTE	:	Collazos Yenque Lilian Azucena
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021.
1.3. ESCUELA DE POSGRADO	:	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario: Desempeño Laboral
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 <del>Kuder Richardson</del> <i>Richardson</i> <i>(.77)</i>
		Alfa de Cronbach. <i>(.829)</i>
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	20-06-2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	49

## II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.829
------------------------------------	-------

## III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Ítems evaluados: 13

Ítems eliminados: 0

La confiabilidad del instrumento se determinó utilizando el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0.829, cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento para evaluar el desempeño laboral

  
 Docente :  Albano Cerma  
 Lic. ESTADÍSTICA  
 COESPE SDG

**Figura 7.** Confiabilidad del Instrumento Desempeño Laboral

**Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción del Perú, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**  
Collazos Yenque, Lilian Azucena (ORCID: [0000-0003-0457-2586](https://orcid.org/0000-0003-0457-2586))

**ASESOR:**  
Dr. Alarcón Llontop, Luis Rolando (ORCID: [0000-0001-9912-1299](https://orcid.org/0000-0001-9912-1299))

**Resumen de coincidencias**

**20 %**

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	12 %
2	repositorio.unajma.edu... Fuente de internet	1 %
3	moam.info Fuente de internet	1 %
4	dispace.unifru.edu.pe Fuente de internet	1 %
5	www.producearequipa... Fuente de internet	1 %
6	es.scribd.com Fuente de internet	<1 %
7	Sera Quipe-Estaba, Pi... Publicación	<1 %
8	www.gacetajuridica.co... Fuente de internet	<1 %
9	www.slideshare.net Fuente de internet	<1 %
10	www.regionسانmartin... Fuente de internet	<1 %
11	tesis.uccm.edu.pe Fuente de internet	<1 %
12	es.slideshare.net Fuente de internet	<1 %

**Figura 8.** Reporte de Índice de similitud es del 20%